

Pengaruh Faktor Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan)

Fahmi Arifin¹⁾

Emi Wardati²⁾

Program Studi S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

¹⁾ fahmiarifin705@gmail.com

S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

²⁾ emi@stietotalwin.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to identify and analyze the effect of career development on the performance of Company 2 Yon B personnel - Brimob Pekalongan. To find out and analyze the influence of work culture on the performance of Company 2 Yon B Personnel - Brimob Pekalongan. The population in this study was Company 2 Yon B Personnel - Mobile Brigade Pekalongan. The sampling method uses the accidental sampling method which is a sampling technique taking all the population at random to be sampled. Thus, the sample used until the specified time limit is only 30 respondents. The data used is primary data using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that career development has a positive and significant effect on the performance of Company 2 Yon B Personnel - Brimob Pekalongan. Work culture has a positive and significant effect on the performance of Company 2 Yon B Personnel - Brimob Pekalongan

Keywords: *career development, work culture and employee performance*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai keberhasilan, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang berdedikasi tinggi, dan profesional, yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi (H. A. Rozak & Fachrunnisa, 2021). Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam kegiatannya, sumber daya manusia dari level atasan sampai pada para pegawai tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung, diantaranya pengembangan karir, budaya kerja dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karyawan umumnya mengharapkan dapat memiliki akses kepada informasi mengenai berbagai peluang untuk dipromosikan, akses ini penting terutama bila lowongan pekerjaan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif (H. A. Rozak, Fachrunnisa, et al., 2023). Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas, karyawan akan beranggapan bahwa prinsip keadilan kesamaan dalam kesempatan dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi (Aprilia et al., 2023). Pengembangan karir yang terbuka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (H. Rozak et al., 2023).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Saputra (2008) serta Dewi dan Utama (2016) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013) serta Shaputra dan Hendriani (2015) yang menghasilkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi research gap dalam penelitian ini

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (H. A. Rozak, Adhiatma, et al., 2023). Dengan budaya kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan (Sugiharti, 2023).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Ariyanto (2013), Layaman dan Jumalia (2016), Igbal (2017) yang menghasilkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vita (2014) yang menghasilkan budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan research gap dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai didalam meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat

sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2009) bahwa penilaian kinerja merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja yang dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis.

Mangkunegara (2009) kinerja ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian diatas memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan sejumlah output dari outcomes yang dihasilkan karyawan, baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non-materi (kualitatif). Kinerja pegawai akan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, apabila kinerja pegawai didalam sebuah organisasi berjalan dengan baik maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik pula.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja akan dilakukan pada Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Pada saat ini Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan sedang mengalami masalah yakni kurang maksimalnya kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena organisasi mengenai kinerja yang belum optimal menjadi faktor pendorong Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik dengan beberapa alternatif diantaranya memperbaiki sistem pengembangan karir serta menciptakan budaya kerja yang baik di lingkungan Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan.

Berdasarkan fenomena di atas dan penelitian terdahulu yang berbeda, penelitian ini mencoba mengkorfirmasi dan menguji kembali penelitian tentang Pengaruh Faktor Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur.

Pabundu (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan proses penilaian atau evaluasi terhadap

prestasi kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Indra (2006), kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Sutrisno (2011) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

- a. Faktor Individu: Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas; *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas; dan *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Faktor lingkungan: Kondisi fisik; Peralatan; Waktu; Material; Pendidikan; Supervisi; Desain Organisasi; Pelatihan; Keberuntungan.

Sedangkan Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
- b. Faktor Motivasi. Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh personil. Nasution (2011) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karyawan umumnya mengharapkan dapat memiliki akses kepada informasi mengenai berbagai peluang untuk dipromosikan, akses ini penting terutama bila lowongan pekerjaan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas, karyawan akan beranggapan bahwa prinsip keadilan kesamaan dalam kesempatan dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi. Pengembangan karir yang terbuka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Saputra (2008) serta Dewi dan Utama (2016) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Dengan budaya kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Ariyanto (2013), Layaman dan Jumalia (2016) serta Igbal (2017) yang menghasilkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan di penelitian ini ialah Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Sampel dalam penelitian ini adalah Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Pengambilan sampel dengan teknik quota sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan jumlah tertentu dari populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Sampel yang ditentukan sebesar 30 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan pertanyaan dengan responden sejauhmana pengaruh perilaku pemimpin dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Di dalam deskripsi responden dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	24 orang	80 %
2	Wanita	6 orang	20 %
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 Tabel 2

Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	2 orang	6,7 %
2	31 – 40 tahun	16 orang	53,3 %
3	41 – 50 tahun	11 orang	36,7 %
4	> 50 tahun	1 orang	3,3 %
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTA	10 orang	33,3 %
2	Diploma	5 orang	16,7 %
3	S1	15 orang	50,0 %
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4

Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	2 orang	6,7 %
2	6 – 10 tahun	11 orang	36,7 %
3	11 – 15 tahun	17 orang	56,7 %
4	> 15 tahun	0 orang	0 %
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel pengembangan karir pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 5

Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Pilihan bersifat jabatan (X1.1)	0	0	2	6,7	5	16,7	7	23,3	16	53,3	30 (100%)
2	Pilihan tugas pekerjaan (X1.2)	0	0	0	0	6	20,0	9	30,0	15	50,0	30 (100%)
3	Penempatan sumber daya manusia (X1.3)	0	0	0	0	6	20,0	11	36,7	13	43,3	30 (100%)
4	Penilaian dan evaluasi (X1.4)	0	0	0	0	5	16,7	12	40,0	13	43,3	30 (100%)
5	Pelatihan dan pengembangan (X1.5)	0	0	0	0	7	23,3	5	16,7	18	60,0	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian dari pertanyaan indikator pengembangan karir diperoleh hasil sebagai berikut:

- (1) Pilihan bersifat jabatan (X1.1), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 16 orang (53,3 %). Hal ini menunjukkan bahwa personil dalam pengembangan karirnya dapat memilih sesuai jabatan yang diinginkan.
- (2) Pilihan tugas pekerjaan (X1.2), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa personil dalam pengembangan karir dapat memilih tugas pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
- (3) Penempatan sumber daya manusia (X1.3), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa personil dalam pelaksanaan pengembangan karir mengikuti penempatan sumber daya manusia yang tepat sesuai keahliannya.
- (4) Penilaian dan evaluasi (X1.4), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa personil dalam pengembangan karir melalui penilaian dan evaluasi terhadap prestasi terlebih dahulu.
- (5) Pelatihan dan pengembangan (X1.5), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 18 orang (60%). Hal ini

menunjukkan bahwa personil mengikuti pelatihan dan pengembangan yang merupakan bagian dari program pengembangan karir yang harus dilakukan.

Berdasarkan tabel 5 hasil penelitian dari pertanyaan variabel pengembangan karir dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan sistem pengembangan karir di Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan sudah tergolong baik. 2. Variabel Budaya Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel budaya kerja pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 6
Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X2)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	<i>Individual initiative</i> (inisiatif perseorangan) (X2.1)	0	0	5	16,7	10	33,3	7	23,3	8	26,7	30 (100%)
2	<i>Risk tolerance</i> (toleransi terhadap risiko) (X2.2)	0	0	5	16,7	5	16,7	12	40,0	8	26,7	30 (100%)
3	<i>Control</i> (pengawasan) (X2.3)	0	0	2	6,7	10	33,3	10	33,3	8	26,7	30 (100%)
4	<i>Management support</i> (dukungan manajemen) (X2.4)	0	0	4	13,3	1	3,3	9	30,0	16	53,3	30 (100%)
	manajemen) (X2.4)											

5	<i>Communication pattern</i> (pola komunikasi) (X2.5)	0	0	4	13,3	9	30,0	9	30,0	8	26,7	30 (100%)
---	---	---	---	---	------	---	------	---	------	---	------	--------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian dari pertanyaan indikator budaya kerja dapat diketahui sebagai berikut :

- (1) *Individual initiative* (inisiatif perseorangan) (X2.1), hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju sebanyak 10 orang (33,3 %). Hal ini menunjukkan bahwa personil mempunyai cukup inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
- (2) *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko) (X2.2), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 12 orang (40 %). Hal ini menunjukkan bahwa personil dapat mengatasi resiko yang akan terjadi dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- (3) *Control* (pengawasan) (X2.3), hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju dan setuju masing-masing sebanyak 10 orang (33,3 %). Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang di lakukan oleh organisasi masih dalam kondisi cukup baik.
- (4) *Management support* (dukungan manajemen) (X2.4), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 16 orang (53,3 %). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan tinggi dari pimpinan atas pekerjaan yang personil kerjakan.
- (5) *Communication pattern* (pola komunikasi) (X2.5), hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju dan setuju masing-masing sebanyak 9 orang (30 %). Hal ini menunjukkan bahwa pola komunikasi yang cukup baik antara personil dengan organisasi.

Berdasarkan tabel 6 hasil penelitian dari pertanyaan variabel budaya kerja dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar cukup setuju. Hal ini menunjukkan budaya kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan tergolong cukup baik. 3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kinerja pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 7
Deskripsi Kinerja (Y)

		STS	TS	CS	S	SS	
--	--	-----	----	----	---	----	--

No	Indikator	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml (100%)
1	Kualitas kerja (Y1.1)	0	0	3	10,0	4	13,3	8	26,7	15	50,0	30 (100%)
2	Kuantitas kerja (Y1.2)	0	0	6	20,0	8	26,7	9	30,0	7	23,3	30 (100%)
3	Disiplin kerja (Y1.3)	0	0	4	13,3	5	16,7	7	23,3	14	46,7	30 (100%)
4	Inisiatif (Y1.4)	0	0	2	6,7	6	20,0	9	30,0	13	43,3	30 (100%)
5	Kerja sama (Y1.5)	0	0	6	20,0	5	16,7	11	36,7	8	26,7	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian dari pertanyaan indikator kinerja dapat diketahui sebagai berikut:

- (1) Kualitas kerja (Y1.1), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (50 %). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas atau mutu pekerjaan yang personil hasilkan sudah sesuai ketentuan organisasi.
- (2) Kuantitas kerja (Y1.2), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 9 orang (30 %). Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas atau jumlah pekerjaan yang personil hasilkan sudah sesuai target organisasi.
- (3) Disiplin kerja (Y1.3), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 14 orang (46,7 %). Hal ini menunjukkan bahwa personil selalu datang bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan organisasi.
- (4) Inisiatif (Y1.4), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 13 orang (43,3 %). Hal ini menunjukkan bahwa personil mempunyai inisiatif yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan.
- (5) Kerja sama (Y1.5), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 11 orang (36,7 %). Hal ini menunjukkan bahwa personil dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan tabel 7 hasil penelitian dari pertanyaan variabel kinerja personil dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar setuju. Hal ini menunjukkan kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan tergolong baik.

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,409 dan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$, maka hipotesis pertama H_1 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra (2008) serta Dewi dan Utama (2016) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karyawan umumnya mengharapkan dapat memiliki akses kepada informasi mengenai berbagai peluang untuk dipromosikan, akses ini penting terutama bila lowongan pekerjaan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas, karyawan akan beranggapan bahwa prinsip keadilan kesamaan dalam kesempatan dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi. Pengembangan karir yang terbuka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja

2. Uji hipotesis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,374 dan tingkat signifikan $0,043 < 0,05$, maka hipotesis kedua H_2 : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyanto (2013), Layaman dan Jumalia (2016) serta Igbal (2017) yang menghasilkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Dengan budaya kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Dengan sistem

pengembangan karir yang baik, maka kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan semakin meningkat.

2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Dengan budaya kerja yang baik, maka kinerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan semakin meningkat.

ACKNOWLEDGMENTS

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan beserta seluruh personil, atas perijinan Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan sebagai obyek penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani, 2015, Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.

- Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru, *Jurnal Tapak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015*
- Arianto, 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*
- Bernadine Vita, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta, *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*
- Coulter, 2015, *Management*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Graen et all, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra Dwi Saputra, 2008, Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Kanwil Perum Pegadaian Malang, *Jurnal Manajemen, September 2008, Vol. 1 No.1.*
- Imam Ghozali, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang.
- Igbal, 2017, Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok), *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Volume 9, Nomor 02, September 2017*
- Layaman dan Maya Jumalia, 2016, Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon, *Jurnal Studi Perbankan Syariah FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon*
- Landy Jacks J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat Patria.
- Mahsun. 2006. *Akuntansi sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, 2011, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Nasution, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta:
- Nawawi, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama, 2016, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery, *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016:5494-5523*
- Notoatmojo, K, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bima Aksara, Jakarta.
- Pabundu, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara

Panggaben Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.

- Raja Bahrial Akbar, 2013, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta), *Jurnal Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006, *Organization Behavior*, Prentice Hall International, New Jersey.
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. 2009. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar Husein, 2011. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal. dkk 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Waridin dan Masrukhin, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, April 2007 Volume 2 Nomor 1
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 - 93
- Wirawan, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Yukl et all. 2004. Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*, Vol. 27, 151-208.

Yusuf, Burhauddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.